



Kapan Profesi Auditor Internal diminati? Pengujian Eksperimen terhadap Label Pekerjaan, Peran Auditor Internal dan Prospek Karir

Mayar Afriyenti^{a*}, Vita Fitria Sari^a

^aUniversitas Negeri Padang

*Corresponding author: mayarafriyenti@gmail.com

<http://dx.doi.org/10.24815/jdab.v5i1.8979>

ARTICLE INFORMATION

ABSTRACT

Article history:

Received date: 25 November 2017

Received in revised form: 30 January 2018

Accepted: 07 February 2018

Available online: 31 March 2018

Keywords:

Internal auditor, recruitment, job label, career prospect, negative stereotype

It is a big challenge for companies to recruit the best talent for the position of internal auditor. This challenge is increasing with the presence of various kinds of negative perceptions (stereotypes) regarding this profession. Using an experimental approach, this study examines the effect of job label, the primary role of internal auditors and career prospect toward the willingness of job applicants to apply the internal auditor position. Two experiments were conducted to answer the research questions with the design of each 1x2 and 2x2 between-subjects. The results of the study indicated that the willingness of job applicants was higher if the job was labeled with an accountant than labeled as internal auditor. These findings indicated that not only candidates with work experience were reluctant to apply for the position of internal auditors, but also from fresh graduates applicants. The applicant's willingness is higher if the primary role of internal audit department is more directed as a provider of consulting services than its conventional role as an assurance function. The applicant's willingness is higher when the accomplished staff will be promoted to a higher position outside the internal audit department than to be one of the leaders within the internal audit department. These findings suggest that organizations should design internal audit departments more precisely to support effective organization governance.

©2018 FEB USK. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Salah satu komponen penting dari *governance* perusahaan berkualitas tinggi adalah dimilikinya fungsi audit internal (Burton, Starliper, Summers, & Wood, 2014). Beberapa penelitian terdahulu seperti Lin, Pizzini, Vargus, & Bardhan (2011), Messier, Reynolds, Simon, & Wood 2011) dan Abbott, Daugherty, Parker, & Peters 2016) telah mengemukakan pentingnya peran auditor internal. Lin et al. (2011) menemukan bahwa fungsi audit internal mampu mencegah praktik manajemen laba yang tidak baik, sementara Messier et al. (2011) mengemukakan urgensi fungsi internal audit baik sebagai tempat pelatihan manajemen

(*management training ground*) maupun sebagai fungsi *assurance*, dan Abbott et al. (2016) menemukan bahwa audit internal yang berkualitas merupakan determinan dari pelaporan keuangan berkualitas. Meskipun telah diakui adanya peran yang sangat strategis dari fungsi audit internal dalam organisasi (perusahaan), namun masih terdapat bukti anekdot yang menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan menghadapi tantangan yang signifikan dalam merekrut dan *me-hiring* personel dengan kualifikasi tinggi untuk melakukan pekerjaan audit internal (Ernst & Young, 2007; Institute of Internal Audit (IIA), 2011; PricewaterhouseCoopers, 2006). Dikutip

dari Burton et al. (2014), salah satu hasil survey yang dilakukan oleh E & Y mencatat bahwa “*perang untuk mendapatkan talenta masih terus berlanjut dengan tantangan terbesar ada pada hal mendapatkan orang-orang berbakat untuk mengisi fungsi audit internal....adalah perjuangan berat untuk menarik dan mendapatkan tipe talenta yang tepat*”. Bahkan, Murphy (2013) memprediksi bahwa pada tahun 2018 perusahaan-perusahaan besar akan mengalami kekurangan (*shortfall*) auditor internal berbakat sampai dengan 30%. IIA(2015) menambahkan bahwa menarik minat dan mempertahankan orang-orang berbakat merupakan sebuah prioritas kritis di dalam organisasi.

Tantangan mendapatkan bakat-bakat terbaik untuk mengisi posisi sebagai auditor internal semakin meningkat dengan hadirnya beragam stereotipe atau mitos mengenai pekerjaan sebagai auditor internal. Beberapa stereotip atau mitos tersebut antara lain adalah pekerjaan sebagai auditor internal membosankan, auditor internal bekerja sebagai penemu kesalahan (*fault-finder*), auditor internal tidak disukai bagian lain, auditor internal sebagai “polisi perusahaan” dan departemen pengauditan internal diisi oleh orang-orang “buangan” dari departemen lain (Burton et al., 2014; Chambers, 2012; Navallas, del Campo, & Camacho-Miñano, 2017). Secara lebih spesifik, Presiden The IIA Richars Chambers menyebut berbagai persepsi negatif dan stereotip mengenai profesi auditor internal dengan istilah mitos. Lebih lanjut Chambers menyatakan bahwa telah terdapat berbagai mitos dan kesalahan persepsi mengenai profesi auditor internal. Chambers menambahkan bahwa meskipun sebagai besar mitos-mitos tersebut tidak benar, namun keberadaannya yang bertahan lama (*so enduring*) merupakan indikator mengenai bahwa kita membutuhkan langkah-langkah penting mengenai bagaimana kita mempersepsikannya dalam organisasi kita sendiri. Fakta lain juga menunjukkan di beberapa organisasi, posisi internal audit lemah dan tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari

manajemen level atas (*top level management*), baik berupa terbatasnya dana, jumlah personel maupun respon organisasional yang lemah atas pekerjaan mereka.

Mengikuti kepercayaan para peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa stereotip tersebut ada, peneliti berargumen bahwa calon pelamar akan menjadi peduli dengan afirmasi diri, identitas diri dan *image* diri mereka. Kepedulian ini akan dapat mengambat minat calon pelamar untuk mendapatkan posisi sebagai auditor internal. Burton et al. (2014) menyatakan bahwa berbagai persepsi, stereotip dan mitos mengenai auditor internal dapat mengambat individu untuk melamar pada pekerjaan sebagai auditor internal, utamanya ketika peran auditor internal lebih menitikberatkan kepada peran *assurance* daripada peran konsultasi. Fenomena yang berkembang akhir ini yang ditunjukkan dalam berbagai riset seperti Messier et al. (2011) dan Bartlett, Kremin, Saunders, & Wood (2017) mengindikasikan bahwa peran audit internal lebih kearah sebagai konsultan. Burton et al. (2014) berargumen bahwa perubahan peran ini akan dapat mengurangi persepsi negatif terhadap profesi audit internal.

Hal berikutnya yang menjadi perhatiannya adalah perlunya investasi pada pengembangan departemen audit internal. Praktisi dan akademisi akuntansi percaya bahwa manajemen dapat meningkatkan kualitas *Internal Audit Function* (IAF) dengan meningkatkan sumber daya yang dialokasikan untuk *Internal Audit Function* (IAF) (Gramling, Maletta, Schneider, & Church, 2004). Perusahaan dengan investasi *Internal Audit Function* (IAF) yang lebih besar akan menerapkan prosedur pada Pasal 404 secara kuat dalam mendukung evaluasi manajemen terhadap pengendalian atas pelaporan keuangan (Lin et al., 2011). Pasal 404 dari Sarbanes Oxley (SOX) mengatur mengenai audit internal.

Terdapatnya tantangan yang cukup besar di dalam upaya mendapatkan auditor internal yang tepat dan berbakat dengan berbagai stereotipe dan persepsi negatif yang melekat pada profesi ini,

maka penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kemampuan perusahaan untuk menarik minat dari pelamar kerja potensial untuk posisi internal auditor. Terdapat tiga faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini yang berasal dari atribut perekrutan dan atribut yang melekat pada fungsi audit internal itu sendiri. Atribut yang berasal dari teknis perekrutan adalah pelabelan pekerjaan ketika merekrut pelamar kerja, dalam hal ini, apakah pengumuman lowongan dilabeli langsung sebagai auditor internal atau dalam bentuk label yang lebih umum yakni sebagai tenaga akuntansi (yang kemudian ditempatkan pada bagian pengauditan internal). Atribut yang berkaitan dengan fungsi pengauditan internal meliputi tipe pekerjaan auditor internal apakah sebagai *Management Training Ground* (MTG) atau seperti pemahaman tradisional mengenai fungsi ini yakni sebagai fungsi *assurance*. Fenomena yang belakangan berkembang, seperti diungkapkan Burton et al. (2014) bahwa 64% dari perusahaan-perusahaan Fortune 500 menempatkan fungsi pengauditan internal sebagai *Management Training Ground*. Fungsi audit internal sebagai MTG menekankan perannya sebagai fungsi konsultasi (*consulting*) dan pelatihan (*training*). Persepsi dan pemahaman terhadap peran ini diduga ikut memengaruhi minat pelamar untuk menjadi anggota departemen pengauditan internal. Kemudian, penempatan fungsi audit internal sebagai MTG bukan tanpa risiko. Beberapa hasil riset menunjukkan bahwa hal tersebut menyebabkan menurunnya objektivitas dari auditor internal (Rose, Rose, & Norman, 2013) yang kemudian dapat mengakibatkan meningkatnya fee audit eksternal, meningkatnya risiko salah saji pelaporan keuangan dan anggaran yang lebih besar untuk departemen pengauditan internal (U. L. Anderson, Christ, Johnstone, & Rittenberg, 2012; Christ, Sharp, Masli, & Wood, 2014; Messier et al., 2011). Atribut lain berkaitan dengan fungsi audit internal terkait dengan prospek karir setelah menjadi anggota departemen pengauditan internal. Prospek karir diduga akan

memengaruhi minat calon pelamar untuk posisi jabatan ini. Burton et al. (2014) membagi prospek karir ini menjadi dua kategori, dipromosikan sebagai bagian dari manajemen perusahaan pada level yang lebih tinggi atau menduduki jabatan sebagai salah satu pimpinan (*leader*) di dalam fungsi pengauditan internal itu sendiri. Prospek pengembangan karir ini juga diduga sebagai salah satu faktor yang memengaruhi keinginan pelamar untuk menduduki posisi sebagai anggota departemen pengauditan internal.

Pengetahuan lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat menarik minat pelamar kerja untuk mengisi pekerjaan sebagai auditor internal akan memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam pencapaian tujuan *governance* organisasi di masa yang akan datang. Studi ini melengkapi studi-studi sebelumnya mengenai stereotip terhadap fungsi auditor dan auditor internal (Navallas et al., 2017) dan perekrutan staf untuk menempati posisi sebagai auditor internal (Bartlett et al., 2017; Burton et al., 2014) dengan melakukan pengujian dengan pendekatan eksperimen terhadap atribut perekrutan dan atribut yang melekat pada fungsi auditor internal sendiri seperti dibahas sebelumnya.

Tantangan yang besar untuk mendapatkan talenta yang tepat, stereotip yang melekat dengan auditor internal dan konsekuensi negatif yang diakibatkan oleh perubahan peran audit internal sebagai bidang konsultasi menjadi tantangan tersendiri untuk menemukan sisi-sisi menarik dari profesi audit internal. Sisi positif tersebut diharapkan akan dapat menarik minat pelamar kerja untuk menempati posisi auditor internal. Simbolon (2010) mengungkapkan bahwa persaingan untuk mendapatkan posisi auditor internal lebih ketat daripada posisi staf akuntansi atau auditor eksternal pada kantor akuntan publik. Meskipun tidak menyatakan secara eksplisit tentang besaran minat pelamar untuk posisi auditor internal, Simbolon (2010) menyatakan bahwa kebutuhan terhadap tenaga auditor internal di Indonesia masih tinggi. Pemahaman yang lebih

mendalam mengenai bagaimana pengelolaan departemen pengauditan internal seharusnya bermanfaat dalam mengisi perdebatan, baik secara empiris maupun praktis mengenai bagaimana praktik ini seharusnya dilakukan dalam profesi dan di dalam organisasi secara lebih luas. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini menguji bagaimana pelabelan pekerjaan, peran departemen pengauditan internal dalam organisasi dan prospek karirnya memengaruhi keinginan pelamar untuk mendapatkan pekerjaan dalam bidang pengauditan internal. Berbeda dengan Bartlett et al. (2017) yang membagi label profesi menjadi auditor internal vs pekerjaan umum lainnya. Riset ini mengikuti Burton et al. (2014) yang membagi kategori label pekerjaan menjadi auditor internal vs akuntansi. Kemudian, berbeda dengan kedua riset tersebut yang menguji keinginan pelamar dari kalangan profesional nonakuntansi dan profesional berpengalaman, riset ini menguji keinginan dari mahasiswa akuntansi yang akan segera menjadi pelamar kerja aktual. Sejauh pengetahuan terbaik peneliti, belum terdapat riset di Indonesia sebelumnya yang menguji minat terhadap pekerjaan auditor internal. Riset sebelumnya, seperti Rapina (2012) menguji minat berkarir mahasiswa terhadap profesi auditor secara umum dengan menitikberatkan kepada auditor eksternal.

Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dari label pekerjaan (auditor internal vs akuntansi), peran auditor internal (*assurance* vs pelatihan) dan prospek karir setelah bekerja sebagai auditor internal (bagian dari tim manajemen perusahaan vs kepala salah satu bagian pada departemen audit internal).

Penelitian ini memberikan kontribusi secara empiris dan praktis. Secara empiris, penelitian ini berkontribusi untuk memperkaya pemahaman mengenai perekrutan personel untuk fungsi audit internal dengan mengetahui bagaimana atribut-atribut perekrutan (dalam hal ini pelabelan pekerjaan: auditor internal vs akuntansi) dan atribut-atribut fungsi audit internal itu sendiri (tipe

peran dan prospek karir) memengaruhi minat pelamar untuk mengisi lowongan pekerjaan sebagai auditor internal. Beberapa penelitian sebelumnya seperti Bartlett et al. (2017) menguji bagaimana perekrutan orang nonakuntansi sebagai bagian dari anggota fungsi audit internal dan Navallas et al. (2017) yang meneliti tentang persepsi mahasiswa sarjana (*undergraduate*) akuntansi terhadap profesi auditor serta perubahannya setelah mereka mengikuti magang di kantor akuntan publik. Penelitian ini menggabungkan kedua riset tersebut untuk mengembangkan riset dari Burton et al. (2014) mengenai perekrutan auditor internal dalam organisasi. Secara praktis, penelitian diharapkan bermanfaat dalam meningkatkan proses perekrutan tenaga audit internal perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan talenta-talenta terbaik dan tepat untuk menjalankan pekerjaan sebagai auditor internal dengan berbagai stereotipe dan “persepsi negatif” atas profesi mereka.

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis Peran Auditor Internal

Fungsi internal auditor sangat penting dalam sebuah organisasi yang mempunyai tujuan dan target *governance* yang berkualitas (Gramling et al., 2004). Morrill, Morrill, & Kopp (2012) menambahkan bahwa desain sistem pengendalian internal memainkan peran yang semakin penting tidak hanya untuk mendukung *governance* perusahaan tetapi juga audit atas laporan keuangan. The Institute of Internal Audit (IIA) percaya peran auditor internal sebagai pihak dalam organisasi membuat mereka dapat memahami pengendalian internal perusahaan dan membantu untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan organisasi untuk kemudian menjadi panduan untuk perbaikan. Dalam dunia akuntansi, sejak terbitnya SOX di Amerika Serikat, peran dari auditor internal menjadi semakin penting di dalam organisasi. Penguatan peran pengauditan internal dianggap sebagai salah satu poin penting untuk meningkatkan kualitas pelaporan keuangan dan sekaligus sebagai pemitigasi berbagai bentuk kecurangan dalam pelaporan keuangan dan praktik dalam perusahaan lainnya. Gramling et al. (2004)

menyatakan bahwa dengan modal pengetahuan mereka yang ekstensif mengenai pengendalian internal di dalam organisasi, auditor internal sering dilibatkan dalam pengujian pengendalian internal sebagaimana disyaratkan dalam SOX pasal 404.

Fungsi audit internal dapat meningkatkan *governance* organisasi melalui beragam aktivitas yang meliputi (tapi tidak terbatas pada) penilaian risiko (Asare, Davidson, & Gramling, 2008; Sarens & De Beelde, 2006), pengamanan aset (Beasley, Carcello, Hermanson, & Lapides, 2000; Coram, Ferguson, & Moroney, 2008), pengurangan manajemen dan manipulasi laba (Christ et al., 2014; Prawitt, Sharp, & Wood, 2012; Prawitt, Smith, & Wood, 2009), meningkatkan evaluasi pengendalian internal (Lin et al., 2011), dan meningkatkan *monitoring* (COSO, 2009). Manajemen menginginkan fungsi audit internal membantunya dalam melindungi aset perusahaan, dan di sisi lain auditor internal pun berekspektasi temuan audit internal atas praktik penyelewengan aset akan lebih disukai manajemen (Miceli, Near, & Schwenk, 1991).

Menurut Mulyadi (2016), fungsi audit internal adalah menyelidiki dan menilai pengendalian intern dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Dengan demikian maka fungsi audit internal merupakan bentuk pengendalian yang fungsinya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas unsur-unsur pengendalian internal yang lain.

Fungsi audit internal secara terperinci dan relatif lengkap menunjukkan bahwa aktivitas audit internal harus diterapkan secara menyeluruh terhadap seluruh aktivitas perusahaan, sehingga tidak hanya terbatas pada audit atas catatan-catatan akuntansi. Menurut Mulyadi (2016) dalam menjalankan fungsinya, auditor internal melaksanakan kegiatan-kegiatan berikut:

- 1) Pemeriksaan dan penilaian terhadap efektivitas struktur pengendalian intern dan mendorong penggunaan struktur pengendalian intern yang efektif dengan biaya yang minimum.

- 2) Menentukan sejauh mana pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.
- 3) Menentukan sejauh mana kekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian.
- 4) Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh setiap bagian dalam perusahaan.
- 5) Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Tugas audit internal dalam menjalankan fungsinya adalah menyelidiki dan menilai pengendalian internal dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Dengan demikian audit internal merupakan bentuk pengendalian yang tujuannya adalah untuk mengukur dan menilai efektivitas unsur-unsur pengendalian intern lainnya. Jadi fungsi audit internal tidak harus dibatasi pada pencarian rutin atas kesalahan mengenai ketepatan dan kebenaran catatan akuntansi, akan tetapi juga harus melakukan suatu penilaian dari berbagai unsur operasional.

Meskipun telah banyak yang mengukui bahwa terdapat banyak nilai tambah dari fungsi audit internal di dalam organisasi, namun bukti anekdot menunjukkan bahwa terdapat perjuangan yang berat untuk menarik minat orang baik yang tidak berpengalaman maupun yang punya pengalaman bisnis, ke dalam bagian fungsi audit internal di dalam organisasi (Barrier, 2001; Ernst & Young, 2007; PricewaterhouseCoopers, 2006). Salah satu faktor yang mungkin dapat menjelaskan hal tersebut adalah munculnya berbagai persepsi negatif terhadap profesi pengauditan internal (Houck, 1994; Koller, 2003; Spencer Stuart, 2007; Williams, 2003). Beberapa mitos atau persepsi negatif tersebut dibahas pada bagian berikutnya.

Mitos atau Stereotip terhadap Auditor Internal

Chambers (2012) menyatakan bahwa mitos dapat memberitahu seseorang banyak hal tentang diri mereka sendiri atau tentang bagaimana orang lain melihat dunia. Mitos-mitos tersebut semakin sulit dihilangkan jika ada unsur kebenaran dilekatkan pada asal usul mitos tersebut. Demikian

juga dengan mitos-mitos yang melekat pada profesi auditor internal. Chambers menambahkan bahwa profesi audit internal modern telah ada selama lebih kurang seratus tahun, namun menjadi hal yang menakjubkan mendapati kenyataan bahwa terdapat begitu banyak mitos dan mispersepsi mengenai profesi audit internal. Menurutnya lagi, meskipun sebagian mitos-mitos tersebut tidak benar namun keberadaannya tetap abadi menjadi indikator bagi profesi untuk menilai diri masing-masing mengenai keberadaan seseorang di dalam organisasi profesi.

Chambers (2012) mengemukakan terdapat 5 (lima) mitos mengenai profesi auditor internal. Kelima mitos tersebut adalah, Pertama, auditor internal adalah akuntan dengan pelatihan, yang bermakna bahwa profesi ini terfokus kepada catatan keuangan perusahaan beserta potensi salah saji atau kecurangan yang terjadi dalam perusahaan. Kedua, auditor internal adalah *nit-picking* dan penemu kesalahan. Mitos ini menggambarkan auditor internal sebagai pencari kesalahan-kesalahan kecil dan kurang berfokus kepada tanggungjawab yang lebih besar seperti risiko utama perusahaan dan masalah-masalah terkait pengendalian internal. Ketiga, sebaiknya tidak perlu memberi tahu apa-apa kepada auditor internal, kecuali diminta secara khusus.

Menurut Chambers, mitos ini bisa secara aktif merusak organisasi karena akan terdapat kecenderungan untuk menyembunyikan berbagai hal yang diantaranya sangat penting dan membutuhkan langkah-langkah korektif. Perlu dipahami bahwa tujuan dari audit internal adalah untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Keempat, auditor internal mengikuti siklus dalam memilih audit “target”, mereka menggunakan daftar pemeriksaan standar sehingga mereka dapat mengaudit hal yang sama dengan cara yang sama setiap kali. Menurut Chambers, mitos ini kurang benar karena standar profesional memerlukan rencana berbasis risiko untuk menentukan prioritas kerja, baik dalam mengembangkan rencana audit, jadwal dan dalam

perencanaan audit individual. Chambers menambahkan, secara umum audit internal telah menjadi profesi yang dinamis yang dapat berubah setiap saat ketika risiko yang dihadapi organisasi berubah. Terakhir, audit Internal adalah “fungsi polisi” dalam perusahaan. Mitos ini tidaklah benar karena audit internal adalah pengawas bukan anjing pelacak (*a watchdog*). Chambers menjelaskan bahwa dalam pengalamannya sebagai auditor internal, auditor terbaik hampir selalu adalah orang-orang yang membuat hubungan yang baik dengan pihak teraudit (*auditee*). Ketika perilaku seorang auditor menuduh atau agresif, mereka jauh lebih mungkin untuk bertemu dengan resistensi daripada ketika mereka memperlakukan temuan sebagai kesempatan untuk membantu mencapai tujuan dan memfasilitasi perbaikan di dalam organisasi.

Burton et al. (2014) merangkum berbagai alasan mengapa persepsi negatif terhadap profesi auditor internal muncul. Mereka menyatakan bahwa alasan tersebut berasal dari orang-orang di luar organisasi audit internal dan dari dalam organisasi fungsi audit internal itu sendiri. Menurut Burton et al. (2014), persepsi negatif dari luar organisasi fungsi pengauditan internal adalah orang-orang enggan untuk masuk dalam bagian audit internal karena mereka tidak merasakan bahwa fungsi audit internal adalah bagian yang dihormati di dalam organisasi (Chambers 2012). Hasil survey dari Wood & Wilson (1989) menemukan bukti bahwa pekerjaan auditor internal dianggap oleh orang-orang di luar bidang audit internal sebagai *mistake finders, bean counters, nitpickers, unnecessary evil, auditor weenies, outsiders, dirt diggers, company sneaks, hit men*, dan *storm troopers*. Kemudian, seperti persepsi yang juga banyak berkembang di Indonesia, Cooper (2008) menyatakan bahwa salah seorang eksekutif audit internal sebuah perusahaan besar pernah mengatakan bahwa departemen pengauditan internal seperti pusara gajah, orang-orang yang tidak cocok di bagian manapun dalam perusahaan atau sudah mendekati

masa purna tugas maka ia akan ditempatkan di departemen pengauditan internal.

Burton et al.(2014) menyatakan dari dalam organisasi pengauditan internal sendiri juga terdapat berbagai persepsi negatif. Beberapa persepsi negatif tersebut adalah sebagian orang mempersepsikan pekerjaan sebagai auditor internal sebagai pekerjaan yang tidak menginspirasi, sebagian lain menyatakan pekerjaan auditor internal membosankan dan tidak menantang. Beberapa persepsi lain adalah *uninteresting*, *meaningless*, *tedious*, dan *mundane*. Nagy & Cenker (2007) menemukan bahwa terdapat penurunan moral pekerja karena persepsi mereka terhadap pekerjaan audit internal tersebut.

Navallas et al.(2017) melakukan studi dengan memfokuskan kepada kemungkinan terjadinya perubahan persepsi mahasiswa terhadap profesi auditor dari sebelum menjalani magang pada kantor akuntan publik ke persepsi mereka setelah menjalani magang. Mereka menemukan bahwa setelah menjalani masa magang, terjadi pergeseran stereotip mahasiswa terhadap profesi auditor menjadi lebih positif. Temuan ini berimplikasi bahwa pengetahuan yang lebih mendalam dan pengalaman terlibat di dalam profesi yang sebelumnya dipersepsikan negatif dapat berubah setelah mendapatkan pengalaman sendiri dengan cara bekerja di dalam profesi tersebut.

Meskipun terdapat berbagai persepsi negatif, namun terdapat banyak juga individu yang menunjukkan persepsi positif mengenai profesi audit internal dengan menyatakan bahwa bekerja dalam profesi pengauditan internal sebagai pengalaman karir yang luar biasa (Hoffelder, 2012). Beberapa persepsi positif yang mengemuka antara lain adalah bekerja sebagai auditor internal adalah pekerjaan dengan lebih bersahabat dan penuh kekeluargaan, profesi ini memberikan kesempatan untuk membangun hubungan jangka panjang yang baik dalam organisasi dan mempunyai kesempatan promosi yang besar. Kesemua hal tersebut dianggap menarik bagi calon pelamar kerja.

Perekrutan Auditor Internal

Beberapa studi sebelumnya seperti Burton et al. (2014) dan Bartlett et al. (2017) telah melakukan studi terhadap akuntan dan profesional bisnis mengenai keinginan mereka untuk mengisi pekerjaan sebagai auditor internal. Bartlett et al. (2017) menemukan bahwa profesional bisnis mempunyai pandangan yang lebih *favorable* mengenai auditor internal dibandingkan dengan akuntansi, namun meskipun terdapat pandangan seperti itu tetap saja masih terdapat keengganan untuk melamar pada posisi yang dilabeli dengan auditor internal dibandingkan dengan posisi yang identik yang diberi label lain. Penelitian ini melakukan pengujian kembali mengenai pengaruh pelabelan pekerjaan terhadap keinginan melamar *fresh graduate* untuk posisi auditor internal.

Perkembangan lain dalam fungsi auditor internal yang marak didiskusikan dalam tahun-tahun belakangan ini adalah mengenai struktur dalam fungsi internal auditor, baik peran maupun prospek karir selanjutnya. Baru-baru ini terdapat pengembangan peran auditor internal yang secara tradisional lebih kepada peran *assurance* ke arah fungsi auditor internal sebagai tempat pelatihan bagi manajemen. Burton et al.(2014) mengungkapkan bahwa 64% dari perusahaan-perusahaan Fortune 500 menempatkan fungsi pengauditan internal sebagai *Management Training Ground* (MTG). Penempatan fungsi auditor internal sebagai MTG juga akan berpengaruh terhadap pengembangan karir staf di dalam fungsi tersebut di masa yang akan datang. Hanya saja perlu diperhatikan, bahwa pilihan ini bukan tanpa risiko. Messier et al. (2011) mengungkapkan bahwa penempatan fungsi audit internal sebagai MTG menurunkan kepercayaan (*reliance*) dari auditor eksternal yang berakibat meningkatnya fee audit. Penurunan tingkat kepercayaan ini disebabkan oleh persepsi bahwa internal audit yang berperan sebagai MTG akan kurang objektif dalam menilai kelemahan perusahaan.

Selain itu, pilihan ini akan membuat anggaran yang dibutuhkan untuk fungsi audit internal menjadi lebih tinggi.

Pengaruh Pelabelan Pekerjaan Terhadap Keinginan Melamar pada Posisi Auditor Internal

Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa keberadaan fungsi audit internal mempunyai dampak yang signifikan terhadap perusahaan. Bartlett et al. (2017) merangkum dampak-dampak tersebut dari riset-riset sebelumnya yang meliputi fungsi audit internal berkualitas tinggi berasosiasi dengan *governance* perusahaan dan manajemen risiko berkualitas tinggi. Fungsi auditor internal berkualitas berhubungan dengan pelaporan keuangan dan pencegahan dan pendeteksian kecurangan yang lebih baik. Auditor internal berkualitas berhubungan positif dengan kinerja keuangan, menurunnya risiko operasional, kepatuhan dan auditor internal berkualitas berhasil dalam pekerjaan pengamanan aset perusahaan dengan lebih baik.

Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa fungsi auditor internal sangat penting di dalam perusahaan, namun berbagai mispersepsi yang muncul terhadap profesi auditor internal berpengaruh terhadap keinginan pelamar untuk menempati posisi ini. Bartlett et al. (2017) menekankan bahwa tantangan ini akan menghambat perusahaan untuk mendapatkan talenta-talenta terbaik untuk posisi auditor internal dan kemudian tanpa “bahan baku” yang cukup untuk posisi ini akan menghambat pencapaian misi-misi audit internal. Burton et al. (2014) menyatakan bahwa persepsi dan stereotip merupakan prediktor yang kuat untuk sebuah perilaku, persepsi negatif akan mengarahkan kepada penurunan keinginan untuk bergabung dengan sebuah profesi.

Teori vokasional (Holland, 1959; Holland & Gottfredson, 1992) menyiratkan bahwa ketika mempertimbangkan potensi karir, individual akan cenderung untuk mencari posisi yang mereka persepsikan mempunyai kecocokan (*fit*) antara

personalitas mereka dengan profesi tersebut. Lebih lanjut, teori vokasional menyatakan bahwa seseorang akan menilai kecocokan antara kekuatan, kelemahan dan minat mereka dengan persepsi terhadap suatu profesi. Preferensi mereka untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu akan meningkat ketika mereka mempersepsikan kesamaan antara hasil penilaian mereka terhadap kekuatan, kelemahan dan minat diri dan persepsi mereka mengenai pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah profesi.

Seperti didiskusikan sebelumnya, terdapat beragam persepsi negatif dan mitos-mitos mengenai profesi auditor internal. Persepsi negatif ini akan dapat menghambat pelamar kerja untuk menempati posisi sebagai auditor internal, karena persepsi-persepsi negatif tersebut boleh jadi tidak selaras dengan penilaian mereka terhadap diri mereka sendiri. Riset sebelumnya menunjukkan bahwa individu akan melihat diri mereka secara positif (Steele, Spencer, & Lynch, 1993; Steele, 1988) dan terlibat dalam proses afirmasi diri (*self-affirmation process*) yang berarti bahwa mereka berupaya memelihara dan melindungi persepsi individu terkait dengan integritas diri (Epstein, 1973; Greenwald, 1980). Steele (1988) menyatakan bahwa individu akan mencoba untuk membuang ketidakkonsistenan antara *image* diri mereka dengan dan situasi yang mereka hadapi ketika situasi yang ada mengancam *image* diri positif mereka.

Burton et al. (2014) menyatakan bahwa mungkin saja orang tertarik dengan pekerjaan sebagai auditor internal akan tetapi melabelkan pekerjaan yang ditawarkan dengan nama tersebut (pengauditan internal) mungkin akan dapat mengaktivasi persepsi-persepsi negatif mengenai profesi tersebut. Hal tersebut kemudian akan mengakibatkan orang tersebut untuk memandang posisi auditor internal secara negatif dan kemudian mencoba untuk menghindarinya. Mengacu kepada studi Burton et al. (2014) dan Bartlett et al. (2017), studi ini juga menggunakan pelabelan alternatif yang identik dengan pekerjaan auditor internal.

Dengan demikian, pelabelan pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini dikategorikan menjadi “audit internal” dan “akuntansi”. Karena profesi akuntansi tidak memiliki persepsi negatif seperti halnya audit internal, atau setidaknya tidak seluas yang diakui dalam banyak riset dan fakta praktis, diprediksi bahwa keinginan pelamar akan lebih rendah ketika pekerjaan dilabelkan dengan audit internal daripada dilabelkan akuntansi. Prediksi ini dinyatakan dalam hipotesis 1 (H1) berikut:

H1: Akan terdapat lebih sedikit individu yang melamar untuk posisi pekerjaan ketika ia dilabeli dengan “audit internal” daripada ketika ia dideskripsikan dengan cara yang identik tapi dilabeli “akuntansi”.

Peran Auditor Internal

Meskipun penelitian terdahulu seperti Burton et al.(2014) dan Bartlett et al.(2017) menemukan bahwa akuntan berpengalaman dan profesional bisnis mempunyai kecenderungan yang rendah untuk melamar pekerjaan ketika dilabeli dengan auditor internal, namun terdapat faktor lain yang mungkin dapat membuat profesi ini menjadi diminati. Salah satu bentuk faktor lain tersebut adalah pengembangan peran auditor internal dari fungsi *assurance* menjadi *Management Training Ground* (MTG). Ketika fungsi audit internal lebih banyak digunakan sebagai MTG, sebagian persepsi negatif sebelumnya mungkin akan berkurang. Perubahan fungsi ini diduga juga dapat mempengaruhi minat calon pelamar untuk mendapatkan pekerjaan sebagai auditor internal, karena diduga ikut mempengaruhi keinginan pelamar kerja, oleh karena itu penting untuk mengetahui bagaimana pengembangan atau perubahan peran auditor dari pendekatan tradisional sebagai fungsi penilai independen (Anderson, 2003) atau *assurance* menjadi MTG memengaruhi keinginan tersebut.

Baru-baru ini, sebagian literatur mengenai audit internal mengemukakan diskusi mengenai pengembangan/perubahan peran auditor menjadi MTG di dalam perusahaan. Lebih dari separuh

departemen audit internal pada perusahaan yang memperdagangkan sahamnya ke publik menggunakan posisi audit internal untuk melatih karyawannya menjadi manajer senior (Oxner & Oxner, 2006). Hal ini memperkuat pernyataan Burton et al. (2014) di bagian awal bahwa sekitar 64% perusahaan menggunakan fungsi audit internal sebagai MTG. Sebenarnya fakta ini bukanlah fenomena baru, Nagy & Cenker (2007) menyatakan, fokus terhadap peranan audit internal sebagai pekerjaan konsultasi telah dimulai sejak awal akhir 1990-an. Mereka menambahkan, peningkatan fokus terhadap konsultasi selama tahun 1990-an telah menurunkan secara signifikan jumlah pekerjaan *assurance* dan atestasi.

Perubahan peran ini bukan tanpa risiko. Risiko yang potensial terjadi adalah menurunkan objektivitas auditor internal dalam melakukan tugas pengawasan dan *monitoring*, semakin besarnya peluang munculnya salah saji material dalam pelaporan keuangan dan anggaran yang lebih besar untuk mengoperasikan departemen pengauditan internal. Dampak lainnya adalah meningkatnya *fee* audit karena eksternal auditor dapat mempersepsikan auditor internal tidak objektif yang berakibatnya meningkatnya risiko audit (Christ et al., 2014; Messier et al., 2011; Rose et al., 2013).

Persepsi dan pemahaman terhadap peran ini diduga ikut memengaruhi minat pelamar untuk menjadi anggota departemen audit internal. Beberapa persepsi negatif terhadap pekerjaan auditor internal seperti penemu kesalahan dan polisi perusahaan lebih cenderung muncul ketika auditor internal lebih menekankan kepada peran *assurance* dibandingkan ketika fungsi audit internal dioperasikan sebagai tempat berkonsultasi. Hal ini dapat dipahami karena fungsi utama dari peran audit internal memang lebih menitikberatkan kepada fungsi pengawasan dan *monitoring*. Argumen lain adalah munculnya persepsi bahwa fungsi *assurance* lebih diarahkan untuk menginvestigasi dan melaporkan kesalahan daripada ditujukan kepada bagaimana audit internal mencari dan mengusulkan perbaikan

(Burton et al., 2014). Persepsi negatif lain seperti pekerjaan sebagai auditor internal tidak menarik juga lebih melekat ketika ia difungsikan sebagai *assurance* daripada sebagai *consulting*. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis 2 penelitian adalah:

H2: Akan terdapat lebih sedikit individu yang melamar untuk posisi pekerjaan ketika fungsi audit internal lebih dideskripsikan sebagai pekerjaan “*assurance*” daripada ketika ia dideskripsikan sebagai pekerjaan “konsultasi”.

Prospek Karir Auditor Internal

Selain berkaitan dengan peran auditor sebagai *assurance* vs *consulting*, MTG juga berkaitan dengan peran departemen audit internal sebagai tempat pelatihan bagi calon manajer di masa depan. Penggunaan fungsi audit internal sebagai MTG diarahkan sebagai tempat untuk melatih orang-orang di dalam organisasi untuk menjadi manajer senior di masa yang akan datang. Prospek karir yang ditawarkan dengan adanya MTG ini diduga ikut mempengaruhi keinginan calon pelamar kerja untuk menduduki posisi sebagai auditor internal di awal karirnya.

Goodwin & Yeo (2001) menyatakan bahwa ketika perusahaan menggunakan fungsi audit internal sebagai MTG, perusahaan biasanya akan mengambil salah satu dari dua pendekatan. Pendekatan pertama adalah merekrut auditor internal baru, baik lulusan baru maupun orang berpengalaman dari departemen lain, ke dalam fungsi audit internal dengan janji bahwa mereka nanti akan dipromosikan ke dalam garis manajemen dalam beberapa tahun (biasanya dengan rata-rata 2 sampai 3 tahun). Pendekatan kedua adalah dengan menugaskan karyawan yang sudah ada ke dalam departemen audit internal untuk periode waktu tertentu sebelum dirotasi kembali ke posisi manajemen biasanya untuk posisi yang lebih tinggi daripada sebelum ia masuk ke dalam departemen audit internal.

Menggunakan fungsi audit internal sebagai MTG dianggap dapat memberikan daya tarik

tersendiri bagi pelamar dalam upaya mendapatkan auditor internal berkualitas tinggi. Dengan memasuki MTG, mereka akan mendapatkan beragam pengalaman mengenai bisnis yang akan membantu mereka untuk mendapatkan jabatan sebagai penyelia (*supervisor*) maupun posisi manajemen. Penelitian sebelumnya seperti Burton et al. (2014) dan Bartlett et al. (2017) belum melakukan pengujian mengenai bagaimana daya tarik yang ditawarkan kepada calon pelamar dalam bentuk pilihan karir lanjutan sebagai bagian manajemen dengan posisi di luar fungsi audit internal atau peluang sebagai penyelia pada departemen audit internal. Penelitian ini mengisi senjangan tersebut dengan menguji keinginan pelamar kerja pada dua jenis jenjang karir tersebut. Barrier (2001) menunjukkan bahwa penggunaan fungsi audit manajemen sebagai MTG menyebabkan pelamar kerja memandang pekerjaan sebagai auditor internal sebagai jalur pintas (*fast track*) untuk menjadi tim manajemen di luar internal audit daripada tetap menjadi bagian dari audit internal, dengan posisi lebih tinggi sekalipun. Temuan ini mengarahkan kepada hipotesis 3 penelitian ini:

H3: Akan terdapat lebih sedikit individu yang melamar untuk posisi pekerjaan ketika fungsi audit internal digunakan sebagai MTG dengan promosi karir sebagai “kepala departemen audit internal” daripada ketika dipromosikan dengan jabatan lebih tinggi “di luar departemen audit internal”.

3. Metode Penelitian Desain Eksperimen

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan eksperimen dengan melakukan 2 (dua) kali eksperimen. Eksperimen pertama dilakukan pada desain 1x2 dan eksperimen kedua dengan desain faktorial 2x2, keduanya antar-subject (*between subject*). Dua level untuk satu variabel tunggal pelabelan pada eksperimen 1 terdiri dari label audit internal vs akuntansi, sementara pada eksperimen 2 masing-masing variabel independen dibagi menjadi dua level yaitu peran audit internal:

assurance vs konsultasi dan prospek karir: dipromosikan di posisi manajemen di luar fungsi audit internal vs sebagai penyelia pada fungsi audit internal.

Tugas Eksperimental

Tugas eksperimental dikembangkan dari riset serupa sebelumnya yang dilakukan oleh Burton et al.(2014) dan Bartlett et al. (2017). Pertama, partisipan akan diminta untuk membaca sebuah skenario yang berisi deskripsi mengenai sebuah peluang kerja. Skenario tersebut berisi informasi dasar mengenai bisnis dan industri perusahaan serta tim kerja dimana partisipan mungkin akan bekerja. Kedua, dari skenario yang dibuat, partisipan kemudian diberikan deskripsi mengenai sebuah pekerjaan yang mungkin akan mereka lamar sebagai salah satu pilihan karir. Setelah memahaminya, kemudian diberikan label atas deskripsi pekerjaan yang telah mereka baca, lalu kemudian diminta untuk menentukan kemauan (*willingness*) mereka untuk mengajukan lamaran pada pekerjaan tersebut. Langkah pertama dan kedua dicakup dalam eksperimen 1 yang digunakan untuk menguji hipotesis 1 penelitian ini.

Pada eksperimen 2, skenario eksperimen sudah menspesifikasi pekerjaan sebagai audit internal. Partisipan kembali akan diberikan deskripsi mengenai pekerjaan sebagai audit internal dengan penekanan kepada peran yang terkandung di dalam pekerjaan tersebut. Kedua peran tersebut adalah peran audit internal sebagai *assurance* atau fungsi konsultasi. Terakhir, partisipan mendapatkan penjelasan mengenai fungsi audit internal sebagai MTG yang diantaranya berisi janji bahwa setelah beberapa tahun di dalam departemen mereka akan dipromosikan menduduki posisi yang lebih tinggi yang dalam hal ini, pilihan posisi jabatan pertama berada di luar departemen audit internal, sedangkan opsi kedua berupa posisi sebagai pimpinan (*leader*) di dalam departemen audit internal. setelah mendapatkan penjelasan-

penjelasan tersebut, partisipan kembali diminta untuk menentukan keinginan mereka melamar sebagai auditor internal. Instrumen penelitian akan dikembangkan berbasis web (*web-based instrument*).

Variabel Penelitian

Terdapat tiga variabel independen dalam penelitian ini yakni label pekerjaan, peran audit internal dan prospek karir, dan satu variabel dependen yaitu keinginan untuk melamar pekerjaan sebagai auditor internal. Ketiga variabel independen dimanipulasi mengikuti riset-riset sebelumnya (Bartlett et al., 2017; Burton et al., 2014). Skenario yang dikembangkan seperti dijelaskan pada bagian sebelumnya, label pekerjaan dibagi menjadi audit internal vs akuntansi, peran audit internal dibagi menjadi fungsi *assurance* vs fungsi konsultasi dan prospek karir dibagi menjadi jabatan lebih tinggi di luar fungsi audit internal vs jabatan lebih tinggi tetapi masih di dalam fungsi audit internal. Variabel dependen keinginan untuk melamar pekerjaan diukur pada skala 1-10.

Partisipan dan Cek Manipulasi

Partisipan untuk penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi tahun terakhir di dua universitas negeri di kota Padang. Partisipan direkrut dengan cara meminta kesediaan mereka melalui dosen pengampu mata kuliah yang ditawarkan bagi mahasiswa tahun terakhir. Pemilihan mahasiswa tahun terakhir didasarkan kepada dua argumen. Pertama, mereka adalah pencari kerja potensial yang tidak lama lagi akan memasuki dunia kerja dan kedua, sudah mendapatkan mata kuliah auditing dan/atau audit internal sehingga dianggap sudah memiliki pemahaman yang memadai untuk bekerja sebagai seorang auditor internal.

Cek manipulasi dilakukan dengan memberikan 3 (tiga) pertanyaan mengenai pengalaman mereka selama melakukan eksperimen. Ketiga pertanyaan tersebut meliputi pertanyaan mengenai ketiga variabel dependen yang diuji dalam penelitian ini.

Data yang berasal dari partisipan yang gagal di dalam cek manipulasi akan dikeluarkan dari analisis.

Analisis Data

Terdapat 3 hipotesis dalam penelitian ini. Untuk menguji ketiga hipotesis tersebut, dilakukan dua eksperimen. Eksperimen 1 dilakukan untuk menguji hipotesis yang menyiratkan bahwa pelabelan pekerjaan memengaruhi minat palamar kerja untuk mengisi posisi auditor internal. Data dari eksperimen 1 dianalisis menggunakan uji-t sampel independen (*Independent sample t-test*). Uji-t sampel independen layak digunakan untuk melihat perbedaan respon partisipan atas 2 label pekerjaan yang diberikan. Hipotesis 2 dan 3 ingin menguji efek utama dari fungsi dan prospek karir internal auditor. Eksperimen 2 dilakukan untuk menguji kedua hipotesis tersebut menggunakan *two-way analysis of variance (Anova)* untuk menganalisis data penelitian.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Partisipan Penelitian dan Hasil Cek Manipulasi

Partisipan adalah mahasiswa program strata 1 jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang menyulih peran pencari

kerja. Eksperimen diikuti oleh 75 orang partisipan. Dari cek manipulasi, 2 (dua) orang subjek tidak lulus uji sehingga subjek akhir dari penelitian ini adalah 73 orang. Ketika subjek yang tidak lolos cek manipulasi masing-masing berasal dari sel 1 dan 3 untuk kasus 2, sehingga sebaran partisipan untuk 4 sel pada kasus 2 masing-masing menjadi 18 orang pada sel 1, 18 orang pada sel 2, 18 orang pada sel 3 dan 19 orang pada sel 4. Subjek terdiri dari 17 (23,28%) orang pria dan 56 (76,72%) orang wanita. Partisipan menghabiskan waktu selama 20-25 menit untuk pelaksanaan eksperimen ini. Umur rata-rata partisipan adalah 21-27 tahun. Profil partisipan juga menunjukkan bahwa 52 dari total partisipan berminat bekerja sebagai auditor, 39 diantara sebagai auditor internal dan sisanya 13 orang berminat bekerja sebagai auditor eksternal. Sisanya sebanyak 21 orang menyatakan berminat bekerja pada bidang akuntansi lain seperti akuntan keuangan dan akuntansi manajemen (17 orang) serta menjadi wirausaha sebanyak 4 orang.

Statistik Deskriptif dan Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis 1, data diperoleh melalui penugasan kasus 1. Statistik deskriptif dari kasus 1 yang dihasilkan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Statistik Deskriptif Kasus 1

Label pekerjaan	Jumlah Partisipan	Nilai Terendah	Nilai Tertinggi	Mean	Deviasi Standar
Auditor Internal	36	0,10	,90	0,7778	0,14950
Akuntan	37	0,70	1,00	0,8568	0,08347
Total	73	0,10	1,00	0,8178	0,12621

Tabel 1 menunjukkan terdapat 73 orang partisipan yang dalam hal ini 36 orang menerima informasi lowongan pekerjaan yang dilabeli auditor internal sedangkan sisanya 37 orang menerima informasi lowongan pekerjaan dengan label akuntan. Untuk label auditor internal, kemauan terendah berada pada angka 10% sementara tertinggi pada tingkat kemauan 90%, sementara untuk label akuntan, angka terendah

adalah 70% dan tertinggi pada tingkat 100%. Hasil statistik deskriptif juga menunjukkan mean dan standar deviasi untuk kedua label pekerjaan tersebut, dalam hal ini mean (dan standar deviasi) untuk label auditor internal adalah 0,7778 (0,1495) dan 0,8178 (0,0834) untuk label pekerjaan sebagai akuntan. Hasil tersebut secara deskriptif menunjukkan bahwa minat untuk melamar pekerjaan dengan deksripsi yang sama namun

dengan label yang berbeda, lebih tinggi jika pekerjaan dilabeli dengan akuntan daripada dilabeli auditor internal. Hipotesis 1 menyatakan bahwa akan terdapat lebih sedikit individu yang melamar untuk posisi pekerjaan ketika ia dilabeli dengan “audit internal” daripada ketika ia dideskripsikan dengan cara yang identik tapi dilabeli “akuntansi”. Dari pengujian hipotesis 1 ditunjukkan bahwa label pekerjaan (auditor internal vs akuntan) memengaruhi kemauan pelamar untuk melamar pada pekerjaan yang ditawarkan ($t = -2,797$, $p\text{-value} = 0,007$). Hasil

tersebut menunjukkan dukungan terhadap hipotesis 1.

Kasus 2 dalam studi ini digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3. Statistik deskriptif hasil penugasan pada kasus 2 disajikan pada tabel 2.

Model Anova 2 x 2 untuk pengujian efek utama (*main effect*) dari variabel independen fungsi departemen audit internal dan prospek karir terhadap kemauan melamar pekerjaan yang ditawarkan disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 2
Statistik Deskripsi dari Kasus 2

Fungsi Departemen AI	Prospek Karir		
	Dalam Departemen AI	Di Luar Departemen AI	Total Baris
Assurance	0,744	0,778	0,761
	(0,983)	(0,116)	(0,235)
	n= 18	n= 18	n = 36
Konsultasi	0,795	0,858	0,827
	(0,053)	(0,090)	(0,261)
	n= 18	n = 19	N= 37
Total Kolom	0,769	0,819	0,794
	(0,082)	(0,110)	(0,099)
	n= 73	n= 73	n= 73

Model Anova 2 x 2 untuk pengujian efek utama (*main effect*) dari variabel independen fungsi departemen audit internal dan prospek karir terhadap kemauan melamar pekerjaan yang ditawarkan disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Model Anova
Uji Efek Antar-Subjek

Sumber	Jumlah Kuadrat Tipe III	Df	Mean Kuadrat	F	Sig
Intersep	45,955	1	45,955	5362,434	0,000
Fungsi	0,077	1	0,077	9,009	0,004
Promosi	0,043	1	0,043	4,984	0,029
Fungsi*Promosi	0,004	1	0,004	0,483	0,490
Galat	0,591	69	0,009		

Hipotesis 2 memprediksi bahwa akan terdapat lebih sedikit individu yang melamar untuk posisi pekerjaan ketika fungsi audit internal lebih dideskripsikan sebagai pekerjaan “assurance” daripada ketika ia dideskripsikan sebagai pekerjaan “konsultasi”. Statistik deskriptif pada

tabel 2 mengindikasikan bahwa rata-rata tingkat kemauan adalah lebih tinggi jika departemen audit internal difungsikan sebagai pemberi jasa konsultasi (0,827) daripada jika memfokuskan kepada fungsi assurance (0,761). Selanjutnya, seperti terlihat pada tabel 3, perbedaan ini (efek

utama dari fungsi departemen audit internal) signifikan secara statistik ($F=9,009, p=0,004$), dengan demikian maka hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 memprediksi bahwa akan terdapat lebih sedikit individu yang melamar untuk posisi pekerjaan ketika fungsi audit internal digunakan sebagai MTG dengan promosi karir sebagai “Kepala departemen audit internal” daripada ketika dipromosikan dengan jabatan lebih tinggi “di luar departemen audit internal”. Statistik deskriptif pada tabel 2 mengindikasikan bahwa rata-rata tingkat kemauan adalah lebih tinggi jika pelamar yang berprestasi dipromosikan pada posisi lebih tinggi di luar departemen audit internal (0,819) daripada jika dipromosikan pada jabatan lebih tinggi di dalam departemen audit internal sendiri (0,769). Kemudian, terlihat pada tabel 3, perbedaan ini (efek utama dari prospek karir) signifikan secara statistik ($F=4,984, p=0,029$), dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Penelitian sebelumnya menunjukkan terdapatnya tantangan yang besar untuk merekrut dan mempertahankan talenta berbakat untuk mengisi jabatan sebagai auditor internal. Tantangan tersebut dipicu oleh munculnya beragam stereotip dan mitos-mitos negatif mengenai profesi auditor internal. Stereotip dan mitos tersebut antara lain adalah pekerjaan auditor internal adalah pekerjaan yang membosankan, auditor internal bekerja sebagai penemu kesalahan (*fault-finder*) atau polisi perusahaan dan departemen audit internal diisi oleh orang-orang “buangan” dari departemen lain. Konsekuensinya, fakta tersebut menghambat minat pelamar kerja untuk melamar pada pekerjaan auditor internal. Hal ini menjadikan perusahaan harus kreatif dan mampu membangun *image* positif mengenai profesi ini mengingat strategisnya fungsi audit internal di dalam perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa minat pelamar kerja lebih tinggi jika pekerjaan dilabeli dengan akuntan daripada dilabeli dengan auditor internal. Burton et al. (2014) menyatakan bahwa

mungkin saja orang tertarik dengan profesi sebagai auditor internal namun karena adanya *image* negatif atau persepsi negatif terhadap auditor internal maka orang akan cenderung untuk menghindarinya. Temuan tersebut mengkonfirmasi penjelasan teori vokasional (Holland, 1959) yang menyebutkan bahwa individu akan cenderung untuk mencari posisi yang cocok dengan dirinya dan mempertimbangkan persepsi yang muncul terhadap profesi yang mereka tekuni. Mengingat banyaknya persepsi negatif mengenai profesi auditor internal. Temuan ini juga mengkonfirmasi bahwa individu akan terlibat dalam proses afirmasi diri yang memiliki makna bahwa mereka berupaya untuk memelihara dan melindungi persepsi individu lain terkait dengan integritas diri mereka (Epstein, 1973; Greenwald, 1980). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Steele (1988) menyatakan bahwa orang akan cenderung tidak konsisten ketika menghadapi situasi yang mengancam *image* diri positif mereka.

Studi ini juga menunjukkan bahwa minat pelamar lebih tinggi jika peran atau fungsi utama dari departemen audit internal lebih diarahkan sebagai penyedia jasa konsultasi dan pelatihan daripada peran konvensional sebagai penyedia jasa *assurance*. Ketika audit internal berperan sebagai penyedia jasa *assurance* maka persepsi negatif yang muncul adalah audit internal merupakan penemu kesalahan dan polisi perusahaan yang akan menginvestigasi dan melaporkan kesalahan, namun ketika peran audit internal diarahkan untuk memberi jasa konsultasi maka peran audit internal merupakan tempat berkonsultasi, dan membantu mencari dan mengusulkan solusi, sehingga ketika peran audit internal berubah dari *assurance* menjadi pemberi jasa konsultasi maka peminat pelamar juga akan lebih tinggi.

Anderson (2003) menemukan bahwa minat calon pelamar audit internal semakin meningkat ketika fungsi audit internal telah berkembang tidak hanya fungsi *assurance* namun berkembang menjadi MTG, dengan adanya perubahan fungsi

audit internal menjadi MGT maka persepsi-persepsi negatif dari audit internal semakin berkurang dan meningkatkan minat pelamar. Perubahan fungsi audit internal menjadi MGT ini dikemukakan dalam penelitian (Oxner & Oxner, 2006). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Burton et al., 2014) yang menemukan bahwa 64% perusahaan menggunakan fungsi audit internal sebagai MGT.

Studi ini juga menunjukkan bahwa minat pelamar lebih tinggi jika staf yang berprestasi akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di luar departemen audit internal daripada menjadi salah satu pimpinan di dalam departemen audit internal. Minat pelamar audit internal meningkat ketika adanya informasi bahwa profesi audit internal merupakan jalan pintas atau tempat pelatihan untuk mencapai prospek karir yang lebih tinggi diluar departemen audit. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Barrier, 2001) yang menunjukkan bahwa penggunaan fungsi audit manajemen sebagai MTG menyebabkan pelamar kerja memandang pekerjaan sebagai auditor internal merupakan jalur pintas (*fast track*) untuk menjadi tim manajemen di luar internal audit daripada tetap menjadi bagian dari audit internal, dengan posisi lebih tinggi sekalipun.

5. Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa partisipan menunjukkan minat yang lebih tinggi untuk mengisi posisi kerja lebih tinggi jika pekerjaan dilabeli dengan akuntan daripada dilabeli dengan auditor internal. Kemudian, minat pelamar lebih tinggi jika peran atau fungsi utama dari departemen audit internal lebih diarahkan sebagai penyedia jasa konsultasi dan pelatihan daripada peran konvensional sebagai penyedia jasa *assurance*. Terakhir, minat pelamar lebih tinggi jika staf yang berprestasi akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di luar departemen audit internal daripada menjadi

salah satu pimpinan di dalam departemen audit internal.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keinginan untuk melamar pekerjaan sebagai auditor internal lebih tinggi jika pekerjaan dilabeli dengan “akuntan” daripada ketika dilabeli “auditor internal”. Temuan ini menunjukkan bahwa stereotip negatif tentang profesi auditor internal boleh jadi juga sudah dipersepsikan oleh calon pelamar dari kalangan lulusan baru (*fresh graduate*), tidak hanya dari pelamar yang telah punya pengalaman kerja sebelumnya seperti ditemukan oleh Burton et al. (2014). Hal ini menjadi “pekerjaan rumah” bagi pengajar akuntansi untuk memberikan pemahaman yang tepat mengenai pekerjaan auditor internal.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pekerjaan sebagai penyedia jasa konsultasi lebih disukai daripada fungsi audit internal menjalankan fungsi tradisional mereka sebagai pelaksana *assurance* di dalam organisasi. Hal ini akan berimbas kepada objektivitas tim audit internal dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama dalam kaitannya dengan pelaporan keuangan dan pendeteksian kecurangan di dalam organisasi. Organisasi atau perusahaan perlu untuk mendesain departemen ini secara hati-hati agar tujuan pencapaian *governance* organisasi berkualitas tetap terjaga. Penguatan fungsi pengawasan dari komite audit dan dewan komisaris terhadap fungsi ini juga perlu untuk dipertajam.

Penelitian ini menggunakan mahasiswa tahun akhir sebagai penyuluh pelamar pekerjaan dari kalangan lulusan baru (*fresh graduate*). Terkait dengan partisipan riset, penelitian mendatang dapat mengembangkan riset ini setidaknya melalui dua hal. Pertama, Penelitian berikutnya dapat memperluas partisipan dengan cakupan yang lebih luas dengan melibatkan individu yang bekerja di bidang akuntansi dan telah memiliki pengalaman kerja di luar departemen audit internal. Kedua, penelitian berikutnya dapat menguji keinginan individu dari luar disiplin ilmu akuntansi untuk

peran auditor internal. Selain dari perspektif partisipan, penelitian mendatang dapat meneliti lebih mendalam mengenai efek penggunaan departemen audit internal sebagai *Management Training Ground* (MTG) terhadap objektivitas anggota audit internal dan dampaknya terhadap kualitas pelaporan keuangan.

Daftar Pustaka

- Abbott, L. J., Daugherty, B., Parker, S., & Peters, G. F. (2016). Internal audit quality and financial reporting quality: the joint importance of independence and competence. *Journal of accounting research*, 54(1), 3–40. <https://doi.org/10.1111/1475-679x.12099>
- Anderson, U. (2003). *Assurance and consulting services*. Altamonte Springs, FL: IIA Research Foundation.
- Anderson, U. L., Christ, M. H., Johnstone, K. M., & Rittenberg, L. E. (2012). A post-sox examination of factors associated with the size of internal audit functions. *Accounting Horizons*, 26(2), 167–191. <https://doi.org/10.2308/acch-50115>
- Asare, S. K., Davidson, R. A., & Gramling, A. A. (2008). Internal auditors' evaluation of fraud factors in planning an audit: the importance of audit committee quality and management incentives. *International Journal of Auditing*, 12(3), 181–203. <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2008.00379.x>
- Barrier, M. (2001). The ebb and flow. *Internal Auditor*, 58(5), 33–37.
- Bartlett, G. D., Kremin, J., Saunders, K. K., & Wood, D. A. (2017). Factors influencing recruitment of non-accounting business professionals into internal auditing. *Behavioral Research in Accounting*, 29(1), 119–130. <https://doi.org/10.2308/bria-51643>
- Beasley, M. S., Carcello, J. V., Hermanson, D. R., & Lapides, P. D. (2000). Fraudulent financial reporting: consideration of industry traits and corporate governance mechanisms. *Accounting Horizons*, 14(4), 441–454. <https://doi.org/10.2308/acch.2000.14.4.441>
- Burton, F. G., Starliper, M. W., Summers, S. L., & Wood, D. A. (2014). The effects of using the internal audit function as a management training ground or as a consulting services provider in enhancing the recruitment of internal auditors. *Accounting Horizons*, 29(1), 115–140. <https://doi.org/10.2308/acch-50925>
- Chambers, R. (2012). Five classic myths about internal auditing. Retrieved from <https://iaonline.theiia.org/five-classic-myths-about-internal-auditing>
- Christ, M. H., Sharp, N. Y., Masli, A., & Wood, D. A. (2014). *The effects of using the internal audit function as a management training ground on financial reporting quality. working paper*. The University of Georgia, Texas A&M University, The University of Kansas, and Brigham Young University.
- Cooper, C. (2008). *Extraordinary circumstances: the journey of a corporate whistleblower*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Coram, P., Ferguson, C., & Moroney, R. (2008). Internal audit, alternative internal audit structures and the level of misappropriation of assets fraud. *Accounting & Finance*, 0(0), 080318002557372–???. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629x.2007.00247.x>
- COSO. Guidance on monitoring internal control systems, committee of sponsoring organizations of the treadway commissions (2009). durham, nc. retrieved from https://www.coso.org/documents/coso_guidance_on_monitoring_intro_online1_002.pdf
- Epstein, S. (1973). The self-concept revisited: Or a theory of a theory. *American Psychologist*, 28(5), 404–416.
- Ernst & Young. (2007). *Global internal audit survey: a current state analysis with insights into future trends and leading practices*. retrieved from [http://www.juhtimine.ee/static/artiklid/188.global internal audit survey.pdf](http://www.juhtimine.ee/static/artiklid/188.global%20internal%20audit%20survey.pdf)
- Goodwin, J., & Yeo, T. Y. (2001). *Audit independence and objectivity : Evidence from Singapore*. *International Journal of Auditing* (vol. 125). <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2001.00329.x>
- Gramling, A. A., Maletta, M. J., Schneider, A., & Church, B. K. (2004). The role of the internal audit function in corporate governance: A synthesis of the extant internal auditing literature and directions for future research. *Journal of Accounting Literature*, 23, 194–

244. <https://doi.org/10.2308/accr.00000016>
- Greenwald, A. G. (1980). The totalitarian ego: Fabrication and revision of personal history. *American Psychologist*, 35(7), 603–618. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.35.7.603>
- Hoffelder, K. (2012). Internal audit: A dead-end job? retrieved from <http://ww2.cfo.com/auditing/2012/10/internal-audit-jobs-dead-end/>
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1992). Studies of the hexagonal model: An evaluation (or, the perils of stalking the perfect hexagon). *Journal of Vocational Behavior*, 40(2), 158–170. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90063-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90063-6)
- Houck, T. P. (1994). Creativity. *Internal Auditor*, 51, 18+. retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&%2338;an=9411173600&%2338;site=bsi-live>
- IIA. (2011). *Recruitment strategies for tomorrow's internal audit function*. Altamonte Springs, FL: Audit executive center of the institute of internal auditors.
- IIA. (2015). Pulse of internal audit: profession facing major challenges. retrieved from <https://na.theiia.org/news/documents/pulse-of-internal-audit-news-release.pdf>
- Koller, L. (2003). A profession in demand. *Internal Auditor*, 60(3), 42–46.
- Lin, S., Pizzini, M., Vargus, M., & Bardhan, I. R. (2011). The role of the internal audit function in the disclosure of material weaknesses. *Accounting Review*, 86(1), 287–323. <https://doi.org/10.2308/accr.00000016>
- Messier, W. F., Reynolds, J. K., Simon, C. A., & Wood, D. A. (2011). The effect of using the internal audit function as a management training ground on the external auditor's reliance decision. *Accounting Review*, 86(6), 2131–2154. <https://doi.org/10.2308/accr-10136>
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who blows the whistle and why? *Industrial And Labor Relations Review*, 45(1), 113–130. <https://doi.org/10.2307/2524705>
- Morrill, J. B., Morrill, C. K. J., & Kopp, L. S. (2012). Internal control assessment and interference effects. *Behavioral Research in Accounting*, 24(1), 73–90. <https://doi.org/10.2308/bria-10074>
- Mulyadi. (2016). *Auditing, Buku Dua* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Murphy, M. (2013). Internal audit staffs need to foresee talent shortages: ceb. retrieved from <http://blogs.wsj.com/cfo/2013/01/17/internal-audit-staffs-need-to-foresee-talent-shortages-ceb/>
- Nagy, A. L., & Cenker, W. J. (2007). Internal audit professionalism and section 404 compliance: The view of chief audit executives from northeast ohio. *International Journal of Auditing*, 11(1), 41–49. <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2007.00355.x>
- Navallas, B., Del Campo, C., & Camacho-Miñano, M.-M. (2017). Exploring auditors' stereotypes: The perspective of undergraduate students. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 25–35. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2015.11.001>
- Oxner, K., & Oxner, T. (2006). Boom time for internal audit professionals. *Internal Auditor*, 63(3), 6–10.
- Prawitt, D. F., Sharp, N. Y., & Wood, D. A. (2012). Internal audit outsourcing and the risk of misleading or fraudulent financial reporting: did sarbanes-oxley get it wrong?*. *Contemporary Accounting Research*, 29(4), 1109–1136. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2012.01141.x>
- Prawitt, D., Smith, J., & Wood, D. (2009). Internal audit quality and earnings management. *The Accounting Review*, 84(4), 1255–1280. <https://doi.org/10.2308/accr.2009.84.4.1255>
- Pricewaterhousecoopers. (2006). Pricewaterhouse coopers 2006 state of the internal audit profession study shows that continuous auditing and monitoring is today's growing business trend. retrieved from <https://globenewswire.com/news-release/2006/06/26/345020/101260/en/pricewaterhousecoopers-2006-state-of-the-internal-audit-profession-study-shows-that-continuous-auditing-and-monitoring-is-today-s-growing-business-trend.html>
- Rapina. (2012). Pembangunan minat berkarier sebagai auditor dengan pengukuran persepsi mahasiswa terhadap lingkungan kerja auditor secara global (Survei pada mahasiswa akuntansi Universitas Kristen Maranatha

- Bandung). *Zenit*, 1(2), 132–146.
- Rose, A. M., Rose, J. M., & Norman, C. S. (2013). Is the objectivity of internal audit compromised when the internal audit function is a management training ground? *Accounting & Finance*, 53(4), 1001–1019. <https://doi.org/10.1111/acfi.12025>
- Sarens, G., & De Beelde, I. (2006). Internal Auditors' perception about their role in risk management. *Managerial Auditing Journal*, 21(1), 63–80. <https://doi.org/10.1108/02686900610634766>
- Simbolon, E. F. (2010). *Kedudukan dan fungsi internal auditor pada PT Nindya Karya (persero) cabang Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Spencer Stuart. (2007). The changing face of internal audit: Views from ftse 100 audit committee chairmen. available at: http://content.spencerstuart.com/sswebsite/pdf/lib/audit_web.pdf. retrieved from http://content.spencerstuart.com/sswebsite/pdf/lib/audit_web.pdf
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: sustaining the integrity of the self. *Advances in Experimental Social Psychology*, 21, 261–302. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60229-4](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60229-4)
- Steele, C. M., Spencer, S. J., & Lynch, M. (1993). Self-image resilience and dissonance: the role of affirmational resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 885–896. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.885>
- Williams, M. (2003). The audit profession: Center stage. *Internal Auditor* 60 (2): 50–57, 60(2), 50–57.
- Wood, D. J., & Wilson, J. A. (1989). *Roles and relationships in internal auditing*. Altamonte Springs, FL: The Institute of Internal Auditors Research Foundation.